

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Открытая (сменная) школа № 96»  
(ОСШ № 96)



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ОСШ № 96  
О.С. Меньшакова  
«28» августа 2020 г.

**ПРОГРАММА  
РАЗВИТИЯ КАДРОВ**

В муниципальном общеобразовательном учреждении  
«Открытая (сменная) школа № 96»

Сроки реализации 2020-2025 гг.

Принята на заседании педагогического  
Совета школы  
Протокол № 1 от «27» августа 2020г.

## Содержание программы

Паспорт программы	2 стр.
Пояснительная записка	4 стр.
Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров ОСШ № 96	4 стр.
Раздел II. Мероприятия по реализации программы на 2020-2025 гг.	6 стр.

**Паспорт программы «Развитие кадров» в муниципальном общеобразовательном учреждении «Открытая (сменная) школа № 96» на 2020-2025 годы**

Наименование Программы	«Развитие кадров» в муниципальном общеобразовательном учреждении «Открытая (сменная) школа № 96» на 2020-2025годы (далее Программа)
Основания для разработки программы	- Приоритетный национальный проект «Образование» - Программа развития школы
Нормативное основание для разработки Программы	- Национальная доктрина образования Российской Федерации до 2021 года; - Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа»; - Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования; - Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования; - Базисный учебный план РФ
Разработчик программы	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Открытая (сменная) школа № 96»
Исполнители программы	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Открытая (сменная) школа № 96»
Цель программы	Создание условий для обеспечения, сохранения и развития высококвалифицированного кадрового потенциала школы, с целью ее развития и предоставления качественных образовательных услуг с учетом потребностей социума.
Задачи программы	- Повысить престиж школы через рост научно-методического уровня педагогических и руководящих кадров; - создать правовые и организационные условия для закрепления педагогических кадров в школе; - создать систему стимулирования деятельности работников школы; - усилить профориентационную работу с выпускниками школы по педагогической направленности.
Сроки реализации программы	2020-2025 годы
Ожидаемые результаты реализации программы	- повысить уровень профессиональной компетентности педагогических работников школы; - создать условия для закрепления молодых специалистов в ОУ; - оптимизировать возрастной состав педагогических кадров; - развивать систему социальной поддержки педагогических работников; - разработать и ввести в практику условия стимулирования труда педагогических кадров; - сохранить высокий уровень обеспечения педагогическими

	<p>кадрами муниципальное образовательное учреждение, содействовать закреплению педагогических кадров в ОУ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- улучшить качество предоставляемых образовательных услуг.</li> </ul>
<p>Основные принципы реализации Программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- всеобщность;</li> <li>- непрерывность;</li> <li>- целенаправленность;</li> <li>- интегративность;</li> <li>- единство общей и профессиональной культуры;</li> <li>- индивидуализированность;</li> <li>- взаимосвязь и преемственность;</li> <li>- доступность;</li> <li>- опережающий характер;</li> <li>- вариативность.</li> </ul>
<p>Показатели оценки эффективности программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Процент укомплектованности школы педагогическими кадрами;</li> <li>- процент текучести кадров;</li> <li>- количество трудоустроившихся молодых специалистов и продолжающих работу в школе в течение 5 лет;</li> <li>- образовательный уровень педагогических и руководящих работников;</li> <li>- возрастной уровень педагогических и руководящих кадров;</li> <li>- квалификационный уровень педагогических и руководящих кадров;</li> <li>- повышение численности педагогических кадров, обучающихся в дистанционных формах;</li> <li>- процент участия учителей школы в профессиональных конкурсах.</li> </ul>
<p>Контроль реализации программы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- педагогический Совет школы;</li> <li>- администрация ОСШ № 96.</li> </ul>

## Пояснительная записка

Актуальность, важность, целесообразность разработки программы «Развитие кадров» в ОСШ № 96 обусловлены тем, что в системе образования произошли существенные изменения, связанные с реализацией стратегии модернизации:

- внедрение и переход на ФГОС основного общего образования, среднего общего образования;
- внедрение в сфере образования новых технологий;
- формирование системы мониторинга качества образования и независимой оценки качества образования;
- обновление структуры и содержания образования.

В соответствии с Национальной образовательной стратегией 2020 - инициативой "Наша новая школа" главным результатом модернизации школы должно стать соответствие школьного образования целям опережающего развития. Поэтому кардинально меняются требования к учителю. В первую очередь, требуется смена типа педагогического мышления: от репродуктивного - к продуктивному, от исполнительского - к творческому, от установки на трансляцию знаний - к самостоятельному, осмысленному конструированию образовательного диалога.

Закладывается модель нового учителя: учитель - исследователь, воспитатель, консультант, руководитель проектов.

Позиция учителя-профессионала: демонстрирует культурные образцы действий; инициирует пробные действия детей; консультирует, корректирует действия.

Позиция педагогической поддержки: оказывает адресную помощь ребенку, не избавляя от проблемной ситуации, а помогая ее преодолеть.

Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого учителя. Воспитать человека с современным мышлением, способного успешно самореализоваться в жизни, могут только педагоги, обладающие высоким профессионализмом. При этом в понятие «профессионализм» включаются не только предметные, дидактические, методические, психолого-педагогические знания и умения, но и личностный потенциал педагога.

Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно-теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу. Образование нуждается в учителе, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

### Раздел I. Общая характеристика педагогических кадров в ОСШ № 96

Для определения проблем, подлежащих программной разработке, проведен анализ кадровых условий ОСШ № 96.

Сведения о руководящих работниках

Должность	ФИО	Образование, специальность по диплому	Стаж руководящей работы
Директор	Меньшакова Ольга	высшее	14

	Сергеевна	профессиональное, учитель немецкого языка	
Заместитель директора по учебно- воспитательной работе	Раскатова Юлия Викторовна	высшее профессиональное, учитель географии и искусства	3
Заместитель директора по воспитательной работе	Малеев Максим Павлович	высшее профессиональное, учитель информатики	2

#### Сохранность контингента педагогического коллектива

Показатель	2017-2018 учебный год	2018-2019 учебный год	2019-2020 учебный год
Количество педагогических и руководящих работников	15	14	15

#### Образовательный ценз педагогических и руководящих работников

№ п/п	Показатель	2017-2018 учебный год	2018-2019 учебный год	2019-2020 учебный год
1.	Количество педагогических и руководящих работников, имеющих высшее педагогическое образование	15	14	15
2.	Количество педагогических и руководящих работников, имеющих среднее педагогическое образование	0	0	0
3.	Количество педагогических и руководящих работников, получающих высшее педагогическое образование	0	0	0
4.	Количество педагогических и руководящих работников, обучающихся в аспирантуре	0	0	0
5.	Количество педагогических и руководящих работников, имеющих учёные степени	0	0	0
6.	Количество педагогических и руководящих работников, не имеющих высшего педагогического образования	0	0	0

#### Повышение квалификации педагогических работников

Учебный год	Всего педагогических работников	Из них прошли обучение на курсах повышения квалификации	
		число	% от общего числа
2017-2018	15	5	30
2018-2019	14	7	50
2019-2020	15	3	20

#### Наличие у педагогических работников квалификационных категорий

Учебный год	Квалификационная категория
-------------	----------------------------

	Высшая	Первая	Соответствие занимаемой должности
2017-2018 учебный год	2	5	5
2018-2019 учебный год	1	6	2
2019-2020 учебный год	1	7	2

Получение руководящими работниками дополнительного профессионального образования (профессиональная переподготовка)

Год	Должность руководящего работника	Форма получения ДПО	Направления, тематика ДПО
2012	Директор школы	Очно-заочная	Менеджмент в образовании
2017	Заместитель директора по УВР	Очно-заочная	Менеджмент в образовании

**Раздел II. Мероприятия по реализации программы  
«Развитие кадров»  
на 2020-2025 гг.**

№ п/п	Наименование	Сроки
<b>I. Оптимизация структуры и совершенствование организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров.</b>		
1.1.	Прогнозирование потребностей в педагогических кадрах	Май (ежегодно)
1.2.	Проведение анализа уровня профессиональной компетентности педагогов в условиях повышения квалификации. Создание базы данных о потребностях педагогов в расширении образовательного пространства.	Сентябрь (ежегодно)
1.3.	Прогнозирование численности учащихся	Май (ежегодно)
1.4.	Прогнозирование численности кадров	Май (ежегодно)
1.5.	Отработка различных моделей организации повышения квалификации работников школы.	В течение действия Программы
1.6.	Организация работы открытых педагогических мастерских силами лучших учителей школы по передачи педагогического опыта (подготовка к ГИА, ЕГЭ, ВПР и пр.)	В течение действия Программы
1.7.	Участие в августовской конференции педагогических работников	Август (ежегодно)
<b>2. Работа с резервом</b>		
2.1.	Мероприятия по подготовке резерва на административные должности:	По мере возникновения вакансий
	- анализ потребностей в административные должности;	
<b>3. Профилизация образования</b>		
3.1.	Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии.	
	- классный час в 8-11 классах «Учитель - это звучит гордо»	Октябрь (ежегодно)
	- проведение дней самоуправления	Октябрь (ежегодно)
	- работа с высшими и средними профессиональными учебными заведениями	Ежегодно, согласно план-графику

		проведения дня открытых дверей в ОУ
<b>4. Развитие и совершенствование системы непрерывного педагогического образования</b>		
4.1.	Экспертиза кадрового состава.	Май, сентябрь (ежегодно)
4.2.	Коррекция банка данных педагогических и руководящих работников школы с учетом квалифицированного роста и создание его электронной версии.	Сентябрь (ежегодно)
4.3.	Диагностика профессиональных затруднений педагогических и руководящих работников школы.	Сентябрь, декабрь (ежегодно)
4.4.	Организация и проведение проблемных семинаров по направлениям модернизации образования: внедрение технологий компетентностного подхода.	В течение действия Программы
4.5.	Организация и проведение проблемных семинаров по подготовке к ЕГЭ, ОГЭ, ВПР	В течение действия Программы
4.6.	Разработка методических рекомендаций, в целях повышения эффективности использования научного потенциала системы педагогического образования	В течение действия Программы
4.7.	Функционирование профессиональных методических объединений.	В течение действия Программы
4.8.	Функционирование творческих групп по изучению и внедрению технологий системно-деятельностного подхода	В течение действия Программы
4.9.	Расширение фонда методической и справочной литературы	В течение действия Программы
4.10.	Обеспечение школы электронными образовательными ресурсами.	В течение действия Программы
4.11.	Организация дистанционного обучения педагогических работников на проблемных курсах и базовых курсах ПК.	В течение действия Программы
<b>5. Стимулирование инновационных процессов и информационное обеспечение Программы</b>		
5.1.	Формирование банка данных педагогических инноваций работников школы и анализ их результативности.	В течение действия Программы
5.1.	Функционирование персональных сайтов учителей-предметников	В течение действия Программы
<b>6. Конкурсы как форма профессионального развития</b>		
6.1.	Организация участия педагогов школы в конкурсах профессионального мастерства	Постоянно
<b>7. Создание эффективных моделей аттестации</b>		
7.1.	Формирование заказа на курсовую подготовку педагогов	Ежегодно
7.2.	Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур.	Ежегодно
<b>8. Увеличение объемов финансовой поддержки педагогов</b>		
8.1.	Разработка системы дифференцированной оплаты труда педагогических работников.	В период действия Программы
8.2.	Финансирование педагогов за исследовательскую и экспериментальную деятельность.	Ежегодно
<b>9. Создание здоровьесберегающих условий</b>		
9.1.	Оздоровление педагогических работников в санаторно-курортных и оздоровительных учреждениях.	Ежегодно
<b>10. Создание системы общественно-государственной поддержки педагогических</b>		



<b>работников</b>		
10.1.	Взаимодействие с профсоюзным комитетом по вопросам социальной поддержки педагогов.	Ежегодно
<b>11. Моральное стимулирование педагогических работников</b>		
11.1.	Проведение организационных процедур по представлению к наградам муниципального, регионального и федерального уровня педагогических и руководящих работников.	Апрель-май (ежегодно)
11.2.	Корректировка банка награжденных педагогических и руководящих работников.	Сентябрь (ежегодно)
11.3	Сохранение гарантий по оплате труда для работников школы.	Ежегодно
11.4	Использование различных форм морального стимулирования педагогических кадров.	Ежегодно